

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA DAN  
PERAN MANAJER PENGELOLA KEUANGAN DAERAH  
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL SKPD  
KOTA BENGKULU**



**SKRIPSI**

**OLEH :  
MARDHIYAH DWI ILHAMI  
C1C010053**

**JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BENGKULU  
2014**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA DAN  
PERAN MANAJER PENGELOLA KEUANGAN DAERAH  
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL SKPD  
KOTA BENGKULU**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada  
Universitas Bengkulu  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi**

**OLEH :  
MARDHIYAH DWI ILHAMI  
C1C010053**

**JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BENGKULU  
2014**

**Skripsi oleh Mardhiyah Dwi Ilhami**

**Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji**

**Bengkulu, Juni 2014**

**Pembimbing**



**Abdullah, SE., M.Si., Ak., CA**  
**NIP. 19680728 199802 1 001**

**Mengetahui**

**Ketua Jurusan**



**Dr. Fadli, SE., M.Si., Ak., CA**  
**NIP. 19730203 199802 1 001**



**Skripsi oleh Mardhiyah Dwi Ilhami ini**

**Telah diperiksa oleh pembimbing dan dipertahankan dihadapan dewan penguji**

**Pada hari, Senin 30 Juni 2014**

**Dewan Penguji**

**Ketua**



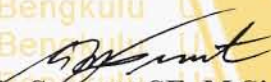
**Abdullah, SE., M.Si., Ak., CA**  
**NIP. 19680728 199802 1 001**

**Anggota I**



**Dr. Fadli, SE., M.Si., Ak., CA**  
**NIP. 19730203 199802 1 001**

**Anggota II**



**Eddy Suranta, SE., M.Si., Ak., CA**  
**NIP. 19721207 1998021 001**

**Anggota III**

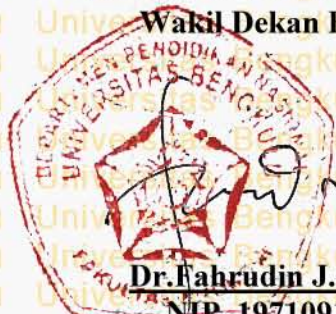


**Isma Coryanata, SE., M.Si., Ak., CA**  
**NIP. 19740306199903 2 001**

**Mengetahui**

**a.n Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Wakil Dekan Bidang Akademik**



**Dr. Fahrudin J.S Pareke, SE., M.Si**  
**NIP. 19710914 199903 1 004**



# MOTTO

*“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum kecuali mereka berusaha mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”*

*(QS.Ar Ra'dad Ayat 11)*

*Hidup bukan sepenuhnya nasib, tapi hidup adalah bagaimana cara kita memilih (lebih tepatnya) hidup adalah pilihan kita sendiri*

*(Jewels in the crown)*

*“Orang yang baik berarti tidak pernah melakukan kesalahan, orang yang baik adalah orang yang melakukan kesalahan dan mengakui kesalahannya dan memperbaikinya. Cita-cita menghendaki perjuangan, perjuangan menghendaki pengorbanan, pengorbanan menghendaki ketabahan, oleh karena itu jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongnya, sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar.”*

*(QS.Al Baqarah Ayat 153)*

*Tidak ada pemberian bekal orang tua terhadap anaknya yang paling utama kecuali pendidikan dan kebaikan*

*(HR, Muslim)*

*Dengan ilmu hidup menjadi mudah, dengan ilmu hidup menjadi indah dan dengan ilmu hidup menjadi terarah*

## PERSEMBAHAN

*Skripsi ini kupersembahkan kepada:*

*Allah SWT yang telah memberikan rahmat, ridho, karunia dan kemudahan dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini*  
*Rasullullah, Muhammad SAW yang telah memberikan ilmu yang berguna bagi umat yang menjadikan suatu insan manusia yang berguna dan menjadi lebih*  
*Ayah dan Ibu, yang tidak bosan-bosannya memberikan do'a, nasehat dan motivasi dalam menjalankan aktifitas dalam kehidupanku*

*Untuk orang yang telah berbuat baik kepadaku, semoga Allah SWT membalas semua  
kebaikan yang telah mereka berikan  
Almamaterku Universitas Bengkulu*



# THANKS TO

Dalam membuat skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan serta sumbangan pikiran dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

- ❖ Kedua orang tua tercinta, Ayahku tersayang (Drs.Taufik Bustami,MM) dan Ibuku tercinta (Riza Vientri) terimakasih banyak atas do'a, kasih sayang dan dukungannya yang telah diberikan selama ini.
- ❖ Bapak Abdullah,SE.,M.Si.,AK.,CA selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
- ❖ Bapak Dr.Fadli,SE.,M.Si.,Ak.,CA,IbuIsma Coryanata,SE.,M.Si.,Ak.,CA dan Bapak Eddy Suranta,SE.,M.Si.,Ak.CA selaku dosen penguji seminar proposal dan seminar hasil yang telah banyak memberikan masukan untuk skripsi yang saya tulis.
- ❖ Bapak Dr.Fadli.,SE.,M.Si.,Ak.,CA selaku ketua jurusan akuntansi
- ❖ Ibu Lismawati,SE.,M.Si.,Ak.,CA selaku sekretaris jurusan akuntansi
- ❖ Seluruh dosen pengajar di jurusan akuntansi yang telah membagikan ilmu yang dimiliki
- ❖ Bapak Prof. Lizar Alfansi,SE.,MBA.,Ph.D selaku dekan fakultas ekonomi dan bisnis
- ❖ Abangku Wahyu Vientra Taufik, adikku Tsulistia Ridha dan adikku Andika Bagus Hidayah, terimakasih atas bantuan dan semangat yang kalian berikan sehingga skripsi ini dapat selesai ditulis
- ❖ Etekku Martini dan Adik sepupuku Miftah, Syakira, Yola, Ori, Kak Imil dan keluarga besar tengah padang, di kampung yang telah banyak membantu dan memberikan semangat agar skripsi ini dapat cepat selesai

serta keponakan-keponakanku Evan, Rafa dan Reihan yang selalu menghibur.

- ❖ Sahabat-sahabatku Khoirunnadia Mairani, Yulia Puspita Sari, Selvi , Sri Winanti, dan Siti Soimah yang telah memberikan banyak dukungan dan bantuan dalam penulisan skripsi ini, maaf banyak merepotkan hehe..
- ❖ Teman-teman Akun Enjoy, yang sama-sama berjuang dan semoga kita menjadi orang yang sukses semua.
- ❖ Untuk Nadia, Selvi, Nurcahya, Rahayu, Mala, Anin, Oki, Tukung, Ancur, Andika, Randi, Novi, Ike, Vini, Fitri, Eka, Rinda yang sama-sama berjuang dan saling menyemangati untuk menyelesaikan skripsi, yang selalu setia menunggu di gedung k, semoga kita semua sukses.
- ❖ Untuk sayonk-sayonkku sahabat tercinta Hani, Leni dan Amoy terimakasih untuk persahabatan yang telah terjalin sejak SMA semoga akan tetap bertahan dan juga terimakasih atas dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Untuk sahabat-sahabatku Rina, Heni, Nova dan Rini terimakasih untuk persahabatan yang telah terjalin sejak SMP semoga akan tetap bertahan dan juga terimakasih atas dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Untuk teman-teman yang telah menjadi keluarga baruku KKN di Desa Genting Kec. Bang Haji yaitu Shanty, Tri Ayu, Ayu Melda, Lek Herliyanti, Deslan, Bang Iman, Ganda dan Deas.
- ❖ Keluarga besar PAKI (Panti Asuhan Kasih Ibu) Kota Bengkulu
- ❖ Seluruh staf gedung k dan gedung S yang sudah sangat membantu untuk memenuhi syarat penyusunan skripsi
- ❖ Seluruh staf dan pegawai bagian pengelolaan keuangan di seluruh SKPD Kota Bengkulu, terimakasih banyak atas bantuannya yang bersedia untuk



**mengisi kuesioner yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.**

- ❖ Semua pihak yang telah membantu dan memberikan masukan yang tidak dapat disebutkan satu persatu.**



---

## JURUSAN AKUNTANSI

---

### PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA DAN PERAN  
MANAJER PENGELOLA KEUANGAN DAERAH TERHADAP KINERJA  
MANAJERIAL SKPD KOTA BENGKULU**

Yang diuji hari Rabu, Juni 2014, adalah hasil karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat, atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri berarti selar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas Bengkulu batal saya terima.

Bengkulu, 2014

Yang membuat pernyataan

Mardhiyah Dwi Ilhami  
NPM. C1C010053



**THE EFFECT OF ORGANIZATION COMMITMENT, WORK STRESS AND  
THE ROLE OF MANAGING DIRECTOR OF LOCAL FINANCE  
OF THE MANAGERIAL PERFORMANCE SKPD  
BENGKULU CITY  
BY**

**Mardhiyah Dwi Ilhami <sup>1)</sup>  
Abdullah, SE.,M.Si.,Ak.,CA <sup>2)</sup>**

**ABSTRACT**

This research aimed to examine the effect of organization commitment, work stress and the role of managing director of local finance of the managerial performance SKPD Bengkulu city. The samples were of the secretariat, the secretariat of the council, departments, agencies and offices. Data collection was conducted by questionnaire to Kepala Bidang Keuangan and/or Kepala Subbagian Keuangan on SKPD Bengkulu city to 43 respondents. Data used multiple linear regression using the data using SPSS version 20.

The results of the research with multiple linear regression showed a positive and significant influence on the organization commitment of the managerial performance SKPD. The work stress a negative and significant effect of the managerial performance SKPD. The role of managing director of local finance a positive and significant effect of the managerial performance SKPD.

***Key words: Organization Commitment, Work Stress, The Role Of Managing Director Of Local Finance And Managerial Performance SKPD***

1) Student

2) Supervisor

# **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA DAN PERAN MANAJER PENGELOLA KEUANGAN DAERAH TERHADAP KINERJA MANAJERIAL SKPD KOTA BENGKULU**

**Oleh**

**Mardhiyah Dwi Ilhami <sup>1)</sup>  
Abdullah, SE.,M.Si.,Ak.,CA <sup>2)</sup>**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, stres kerja dan peran manajer pengelola keuangan daerah terhadap kinerja manajerial SKPD Kota Bengkulu. Sampel penelitian adalah sekretariat daerah, sekretariat dewan, dinas, badan dan kantor. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada Kepala Bagian Keuangan dan/atau Kepala Subbagian Keuangan pada SKPD Kota Bengkulu yang berjumlah 43 responden. Data yang digunakan menggunakan data regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 20.

Hasil penelitian dengan regresi linier berganda menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial SKPD. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD. Peran manajer pengelola keuangan daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD.

***Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Peran Manajer Pengelola Keuangan Daerah dan Kinerja Manajerial SKPD.***

1) Mahasiswa

2) Dosen Pembimbing

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT, atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Peran Manajer Pengelola Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Manajerial Skpd Kota Bengkulu”.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Abdullah,SE.,M.Si.,Ak.,CA selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr. Fadli.,SE.,M.Si.,Ak.,CA, Ibu Isma Qoryanata,SE.,M.Si.,Ak.,CA dan Bapak Eddy Suranta,SE.,M.Si.,Ak.CA selaku dosen penguji seminar proposal dan hasil yang telah memberikan saran untuk penulisan skripsi ini. Serta Bapak/Ibu Dosen Jurusan Akuntansi yang telah memberikan pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.
3. Bapak Dr. Fadli,SE.,M.Si.,Ak.,CA sebagai ketua jurusan akuntansi fakultas ekonomi dan bisnis dan Ibu Lismawati,SE.,M.Si.,Ak.,CA Sekretaris Jurusan Akuntansi.
4. Bapak Eddy Suranta,SE.,M.Si.,Ak.CA. selaku dosen pembimbing akademik yang telah banyak membantu dan membimbing penulis selama menempuh studi di Universitas Bengkulu.
5. Bapak Prof.Lizar Alfansi,SE.,MBA.,Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu
6. Dr.Ridwan Nurazi.,SE.,M.Sc.,Ak selaku Rektor Universitas Bengkulu.
7. Seluruh staf Gedung K Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu
8. Selur staf fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
9. Seluruh pegawai SKPD Kota Bengkulu yang telah menjadi responden dalam penelitian ini.
10. Semua pihak yang telah membantu dan tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, maka dari itu penulis mengharapkan perbaikan-perbaikan dimasa yang akan datang agar skripsi ini dapat lebih baik lagi. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan. Akhirnya penulis mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja.

Bengkulu, 2014

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN SKRIPSI .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACK .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Batasan Penelitian .....	8
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Teori .....	9
2.1.1 Teori Penetapan Tujuan.....	9
2.1.2 Kinerja Manajerial.....	10
2.1.3 Komitmen Organisasi .....	11
2.1.4 Stres Kerja .....	16
2.1.5 Peran Manajer Pengelola Keuangan Daerah .....	21
2.2 Penelitian Terdahulu.....	23
2.3 Perumusan Hipotesis .....	27
2.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah .....	27
2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah .....	28
2.3.3 Pengaruh Peran Manajer Pengelola Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah.	29
2.4 Kerangka Pemikiran .....	30
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	31
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	31



3.2.1 Kinerja Manajerial (Y) .....	31
3.2.2 Komitmen Organisasi (X1) .....	32
3.2.3 Stres Kerja (X2) .....	33
3.2.4 Peran Manajer Pengelola Keuangan Daerah (X3) .....	33
3.3 Populasi dan Sampel .....	34
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	34
3.5 Metode Analisis Data .....	35
3.5.1 Uji Kualitas Data .....	35
3.5.1.1 Uji Validitas .....	35
3.5.1.2 Uji Reabilitas .....	36
3.5.2 Uji Asumsi Klasik .....	36
3.5.2.1 Uji Normalitas .....	36
3.5.2.2 Uji Uji Multikolinearitas .....	37
3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	37
3.5.3 Analisis Regresi Berganda .....	38
3.5.4 Pengujian Hipotesis .....	38
3.5.4.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	38
3.5.4.2 Uji Statistik F .....	39
3.5.4.3 Uji Statistik t .....	39

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	40
4.1.1 Deskripsi Data .....	40
4.1.2 Gambaran Umum Responden .....	42
4.2 Statistik Deskriptif Variabel .....	44
4.3 Hasil Uji Kualitas Data .....	48
4.3.1 Hasil Uji Validitas .....	48
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	48
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	49
4.4.1 Hasil Uji Normalitas .....	49
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas .....	50
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	50
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....	51
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	52
4.5.2 Uji Kelayakan Model (F test) .....	53
4.5.3 Uji t-test .....	53
4.6 Pembahasan .....	54
4.6.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah .....	54
4.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah .....	56
4.6.3 Pengaruh Peran Manajer Pengelola Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah .....	57

## **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	60
5.2 Implikasi Hasil Penelitian.....	60
5.3 Keterbatasan .....	61
5.4 Saran .....	61

## **DAFTAR PUSTAKA .....**

## **LAMPIRAN .....**

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Peran Manajer Pengelola Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Manajerial SKPD Kota Bengkulu .....</b>	<b>30</b>
--	-----------

## **DAFTAR TABEL**

<b>Tabel 4.1</b>	<b>Tingkat Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner .....</b>	<b>41</b>
<b>Table 4.2</b>	<b>Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner .....</b>	<b>42</b>
<b>Table 4.3</b>	<b>Gambaran Umum Responden.....</b>	<b>43</b>
<b>Table 4.4</b>	<b>Deskripsi Statistik Responden.....</b>	<b>44</b>
<b>Table 4.5</b>	<b>Persentase Distribusi Frekuensi Jawaban Responden .....</b>	<b>45</b>
<b>Table 4.6</b>	<b>Hasil Pengujian Validitas .....</b>	<b>48</b>
<b>Table 4.7</b>	<b>Hasil Uji Reliabilitas .....</b>	<b>49</b>
<b>Table 4.8</b>	<b>Hasil Uji Normalitas.....</b>	<b>49</b>
<b>Table 4.9</b>	<b>Hasil Uji Multikolinearitas .....</b>	<b>50</b>
<b>Tabel 4.10</b>	<b>Hasil Uji Heteroskedastisitas.....</b>	<b>51</b>
<b>Table 4.11</b>	<b>hasil Analisis regresi Linier Berganda .....</b>	<b>52</b>



## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran 1</b>	<b>Daftar Nama Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bengkulu</b>
<b>Lampiran 2</b>	<b>Hasil Output Jawaban responden Variabel Kinerja Manajerial SKPD</b>
<b>Lampiran 3</b>	<b>Hasil Output Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi</b>
<b>Lampiran 4</b>	<b>Hasil Output Jawaban Responden Variabel Stres Kerja</b>
<b>Lampiran 5</b>	<b>Hasil Output Jawaban Responden Variabel Peran Manajer Pengelola Keuangan Daerah</b>
<b>Lampiran 6</b>	<b>Statistik Deskriptif</b>
<b>Lampiran 7</b>	<b>Hasil Uji Validitas Data variabel Kinerja Manajerial SKPD</b>
<b>Lampiran 8</b>	<b>Hasil Uji Validitas Data variabel Komitmen Organisasi</b>
<b>Lampiran 9</b>	<b>Hasil Uji Validitas Data variabel Stres Kerja</b>
<b>Lampiran 10</b>	<b>Hasil Uji Validitas Data variabel Peran Manajer Pengelola Keuangan Daerah</b>
<b>Lampiran 11</b>	<b>Hasil Uji Reliabilitas</b>
<b>Lampiran 12</b>	<b>Hasil Uji Normalitas</b>
<b>Lampiran 13</b>	<b>Hasil Uji Multikolonearitas</b>
<b>Lampiran 14</b>	<b>Hasil Uji Heteroskedastisitas</b>
<b>Lampiran 15</b>	<b>Hasil Regresi Linier Berganda</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam organisasi pemerintahan, diperlukannya sumber daya manusia yang memiliki peranan penting sebagai penggerak demi kelancaran jalannya kegiatan pemerintah. Tugas seorang pemimpin atau manajer adalah proses mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Kunci dari kepemimpinan atau seorang manajer adalah bagaimana pengaruh seseorang itu bagi orang yang hendak dipengaruhinya. Hubungan pekerjaan antara pegawai dan pimpinan juga dapat membuat dampak penting untuk mencapai baiknya kinerja seorang manajer. Oleh karena itu, kinerja menjadi suatu hal yang sangat penting untuk menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Kinerja merupakan suatu prestasi yang dapat dicapai oleh individu dalam melaksanakan pekerjaannya pada suatu periode tertentu. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yaitu yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Kinerja manajerial menunjukkan kemampuan dan prestasi seorang manajer dalam menjalankan organisasi untuk mewujudkan tujuan yang mengarah kepada ketercapaian pelayanan publik. Kepentingan kinerja manajerial dibutuhkan untuk

menilai seberapa jauh lembaga atau organisasi dapat menerapkan tujuannya agar pelayanan publik dapat terwujud.

Organisasi yang baik yaitu organisasi yang memiliki visi dan misi yang jelas, terukur dan dapat teraktualisasi dalam kinerja organisasi. Kinerja dapat diukur dengan membandingkan hasil aktual dengan visi dan misi sebagai komitmen dari suatu organisasi. Komitmen tersebut memberikan alasan untuk melakukan suatu hal yang bermanfaat dalam organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula (Octavia, 2013). Apabila seorang manajer memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi maka ia akan berusaha melakukan yang terbaik yaitu dengan meningkatkan kinerjanya demi kepentingan organisasi, bukan mementingkan diri sendiri.

Menurut Sumarno (2005) komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap sasaran dan nilai yang ingin dicapai organisasi dan lebih mengusahakan yang terbaik demi tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka anggota organisasi akan berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi yang menghasilkan kinerja lebih tinggi. Komitmen akan menjadi hal yang penting jika individu yang terlibat dalam suatu organisasi memiliki kepedulian yang tinggi atas organisasi, sehingga akan selalu berupaya bagaimana organisasi tersebut mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Sebagaimana dinyatakan oleh Angle dan Perry (1981) komitmen organisasi yang kuat di dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi.

Di samping komitmen organisasi yang dimiliki, perubahan-perubahan yang terjadi dalam manajemen organisasi, tingkat kebutuhan dan berbagai persoalan lain menuntut adanya kemampuan dari para SDM (manajerial) untuk dapat menyesuaikan diri baik secara fisik maupun psikis. Karena apabila penyesuaian ini gagal atau salah, maka akan mengakibatkan terjadinya stres di tempat kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya.

Stres kerja pada saat ini menjadi isu yang penting dalam suatu organisasi, baik itu masalah mental, fisik atau lingkungan kerja. Sebagai pemimpin atau seorang manajer pasti memiliki tanggungjawab yang besar dan beban kerja yang berat dalam organisasi yang dipimpinnya. Yaitu jika kinerja pemimpinnya baik maka organisasi yang ia jalankan akan tetap berjalan dengan baik pula. Seorang manajer harus bertanggungjawab dalam pekerjaan yang dipimpinnya. Baik itu mengenai kinerja maupun dalam pengelolaan keuangan suatu daerah, karena keuangan daerah harus dikelola dengan baik agar semua hak dan kewajiban daerah yang dapat dinilai dengan uang dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk kepentingan daerah.

Pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan/kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah. Berdasarkan UU 33 tahun 2004 pasal 66 ayat 1, keuangan daerah harus dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan dan bertanggungjawab dengan memperhatikan keadilan, kepatuhan dan manfaat untuk masyarakat.



Baridwan dalam Tuasikal (2007) menegaskan tuntutan publik akan pemerintahan yang baik memerlukan adanya perubahan paradigma dan prinsip-prinsip manajemen keuangan daerah, baik pada tahap penganggaran, implementasi maupun pertanggungjawaban. Hal ini menandakan perubahan paradigma pengelolaan keuangan daerah merupakan suatu tuntutan yang perlu direspon oleh pemerintah, karena perubahan tersebut mengakibatkan manajemen keuangan daerah menjadi semakin kompleks.

Salah satu bentuk aktivitasnya yaitu adanya kejelasan dalam partisipasi atau peran seorang manajer pengelolaan keuangan dalam sebuah organisasi sehingga dapat tercapainya suatu kinerja manajerial yang baik. Instansi atau lembaga pemerintah merupakan lembaga sektor publik yang memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan publik. Dalam proses pemenuhan kebutuhan publik, lembaga pemerintah tentunya berharap dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dengan sumber daya yang dimilikinya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyarto (2008) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial, selain itu penelitian Adamy (2010) memperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja manajerial pada SKPD dan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2010) memperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD.

Penelitian yang dilakukan oleh Herminingsih (2009) menemukan bahwa peran manajerial pengelola keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintahan dan penelitian Putri (2010) menemukan bahwa peran manajerial pengelola keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Emilia (2013) menemukan bahwa peran manajerial pengelola keuangan daerah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah dan yang ditemukan oleh Armilia (2012) juga menemukan bahwa peran manajerial pengelola keuangan daerah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD. Penelitian yang dilakukan oleh Fitri (2011) menemukan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rozikin (2006) menemukan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya masih belum konsisten membuat peneliti melakukan penelitian ulang terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja manajerial SKPD. Penelitian ini merupakan replikasi yang mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Putri (2010) dengan menguji kembali serta menambahkan variabel stres kerja dan apakah dengan menggunakan responden dan lokasi yang berbeda akan menghasilkan penelitian yang sama.

Penelitian ini akan dilakukan di kota Bengkulu. Berdasarkan data yang diperoleh dalam sistem pemerintahan, seringkali terjadinya pengalihan jabatan yang terlalu cepat di tahap pimpinan, seperti pemutasian kalangan pejabat, sehingga pemantapan pertanggungjawaban terhadap kerja dapat menjadi lemah. dari beberapa

temuan BPK dalam laporan hasil pemeriksaan keuangan perwakilan Kota Bengkulu, yang diantaranya yaitu terdapat pemborosan penganggaran, pengadaan yang tumpang tindih, lemahnya pengelolaan sumber daya seperti ini dimungkinkan disebabkan karena buruknya peran manajerial. Dalam penelitian yang dilakukan Praja (2012), saat dilakukan pra observasi terhadap perusahaan, ditemukan fakta bahwa terdapat permasalahan dimana hubungan antara manajer dan agen kurang berjalan dengan sering. Hal ini dikarenakan faktor kepemimpinan dari manajer yang membuat keputusan yang kadang sepihak dan kurangnya sosialisasi terhadap suatu keputusan yang dibuat. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini mengambil judul **Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Peran Manajer Pengelola Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Manajerial SKPD Kota Bengkulu.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bengkulu ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bengkulu ?
3. Apakah peran manajer pengelola keuangan daerah berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bengkulu ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji secara empiris :

1. Pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bengkulu.
2. Pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bengkulu.
3. Pengaruh antara peran manajer pengelola keuangan daerah terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bengkulu.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis :
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti secara empiris adanya pengaruh komitmen organisasi, stres kerja dan peran manajer pengelola keuangan daerah terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bengkulu.
  - b. Sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya dengan masalah yang sama.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi pemerintah daerah dan pihak-pihak yang berkepentingan seperti seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bengkulu diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki kinerjanya.



- b. Bagi peneliti untuk menambah pengetahuan serta memahami tentang hubungan komitmen organisasi, stres kerja dan peran manajer pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bengkulu.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Dalam penelitian ini perlunya batasan masalah agar penelitian lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang akan diteliti. Peneliti memfokuskan pada pengaruh komitmen organisasi, stres kerja dan peran manajer pengelola keuangan daerah terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bengkulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pejabat Eselon III dan IV yang ada di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini yaitu Kepala Bagian Keuangan dan/atau Kepala Subbagian Keuangan di lingkungan SKPD Kota Bengkulu.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)**

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan ini (Birnberg dalam Budiharjo, 2008). Teori penetapan tujuan berasumsi bahwa individu berkomitmen terhadap sasaran yaitu bertekad untuk tidak meninggalkan sasaran, hal tersebut paling besar kemungkinan untuk terjadi bila sasaran itu ditentukan sendiri dan bukannya ditugaskan.

Namun menurut Robbins (2008) dalam kasus lain, individu justru akan memiliki kinerja terbaik jika ditugasi oleh atasannya. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi satu kebijakan seorang manajer (Ramandei, 2009). Selain itu, sasaran yang ditentukan dengan umpan balik akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan tidak ada umpan balik. Sehingga untuk mencapai kinerja yang baik harus ada kesesuaian antara tujuan organisasi dan tujuan individu itu sendiri dengan adanya peraturan yang telah disepakati. Dengan adanya kepatuhan terhadap peraturan maka dapat meningkatkan komitmen organisasi, stres kerja, peran manajer pengelola keuangan daerah dan kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.

### **2.1.2 Kinerja Manajerial**

Kinerja merupakan faktor penting yang digunakan untuk mengukur efektifitas dan efisiensi organisasi. Menurut Bastian (2001) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*strategic planning*) suatu organisasi.

Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan efektivitas kinerja organisasional. Menurut Lubis (2010), yang dimaksud dengan kinerja manajerial adalah kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan - kegiatan manajerial, antara lain : perencanaan, investigasi, koordinasi, supervise, pengaturan staf, negosiasi dan representasi. Stoner dalam Lubis (2010), memberikan definisi kinerja manajerial adalah seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Berbagai kondisi lingkungan sangat mempengaruhi kinerja yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.

Menurut Prawirosentono (2008) kinerja seorang manajer akan baik, jika manajer mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi.

Menurut Gibson (2003) kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Kelompok variabel organisasi terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial secara langsung adalah faktor individu yaitu kemampuan dan keterampilan, faktor psikologis yaitu sikap dan kepribadian serta faktor organisasi yaitu sumber daya, kepemimpinan dan imbalan. Dalam kontek organisasi pemerintah daerah, pengukuran kinerja pemimpin atau manajer SKPD dilakukan untuk menilai seberapa baik pimpinan atau manajer SKPD tersebut melakukan tugas pokok dan fungsi yang dilimpahkan kepadanya selama periode tertentu. Pengukuran kinerja pimpinan atau manajer SKPD merupakan wujud dari *vertical accountability* yaitu pengevaluasian kinerja bawahan oleh atasannya dan sebagai bahan *horizontal accountability* pemerintah daerah yaitu kepada masyarakat atas amanah yang diberikan kepadanya (Putri, 2010).

### **2.1.3 Komitmen Organisasi**

Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai oleh seorang manajer itu sendiri. Setiap manajer memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Manajer yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya manajer yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal terhadap kinerjanya.

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu atau manajer memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Lubis (2010) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang manajer memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga merupakan nilai personal, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Komitmen organisasi sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan kinerja orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan. Komitmen seorang manajer terhadap kinerjanya

merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang manajer terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Aranya dalam Lubis (2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai :

1. Suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan serta nilai-nilai dari organisasi dan/atau profesi.
2. Suatu kemauan untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan/atau profesi.
3. Suatu keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan/atau profesi.

Lubis (2010) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbangun apabila setiap individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi, yang antara lain adalah :

1. Identifikasi (*identification*), yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi.
2. Keterlibatan (*involvement*), yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan.
3. Loyalitas (*loyalty*), yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal.

Seseorang yang memiliki komitmen dalam organisasi cenderung tidak berhenti dan menerima pekerjaan lain. Manajer yang berkomitmen dan sangat

terampil melakukan pengawasan yang lebih. Manajer yang berkomitmen mempersepsikan nilai dan pentingnya integrasi dari tujuan individu dan organisasi. Manajer berpikir mengenai tujuan dirinya dan tujuan organisasi sebagai hal pribadi. (Ivancevich. 2006).

Ivancevich (2006) juga mengungkapkan bahwa penghargaan intrinsik penting terutama bagi perkembangan komitmen organisasi. Manajer yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan dengan menyediakan kesempatan pencapaian prestasi dan mengakui pencapaian yang muncul akan memiliki perubahan yang signifikan dalam komitmen karyawannya. Oleh karena itu manajer perlu mengembangkan sistem penghargaan yang berfokus pada kepentingan pribadi atau harga diri, mengintegrasikan tujuan individu dan organisasi serta merancang pekerjaan yang menantang.

Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) menyatakan ada tiga aspek komitmen antara lain :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena ikatan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis terhadap organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*) timbul dari nilai-nilai diri karyawan.

Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang memang harus dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu.

Dari ketiga jenis komitmen tersebut, komitmen afektif adalah jenis yang paling diinginkan oleh perusahaan. Manajer yang memiliki loyalitas, yaitu manajer yang mempunyai komitmen afektif akan cenderung tetap bertahan (bekerja dalam perusahaan). Mereka akan merekomendasikan kepada orang lain bahwa tempat kerjanya merupakan tempat yang bagus. Mereka akan sukarela melakukan pekerjaan tambahan untuk perusahaan dan memberikan saran-saran bagi perbaikan serta kemajuan organisasi tersebut.

Menurut Budiharjo (2008), ciri-ciri komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan :

- a. Menyenangi pekerjaannya.
- b. Tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang.
- c. Mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaannya walaupun tidak dengan bekerja, dan sebagainya.

2. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok :



- a. Sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja.
  - b. Selalu siap menolong teman kerjanya.
  - c. Selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman lainnya.
  - d. Memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga.
  - e. Selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru dan sebagainya.
3. Ciri-ciri komitmen organisasi (komitmen pembelajaran organisasi), antara lain :
- a. Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi.
  - b. Selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi.
  - c. Selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi.
  - d. Selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan.
  - e. Menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi.
  - f. Bersifat positif pada kritik dari teman-teman.
  - g. Menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya.
  - h. Tidak terlihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik.
  - i. Memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang.
  - j. Berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

#### **2.1.4 Stres Kerja**

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005),” Stres adalah suatu respons yang adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan/atau proses psikologis individu, yang

merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan/atau fisik khusus pada seseorang”. Kondisi lingkungan yang khas sebagai sumber yang potensial terjadinya stres. Kondisi semacam itu disebut tekanan. Stres sangat mungkin dialami atau tidak oleh seseorang tergantung pada karakteristik orang yang bersangkutan. Yaitu adanya orang yang terlalu memikirkan sesuatu sehingga gampang untuk stres. Tetapi ada juga orang yang tidak terlalu memikirkan sesuatu sehingga tidak gampang stres. Robbins dan Judge (2008) juga mengemukakan bahwa Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2000) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu :

1. Stres sebagai stimulus

Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

2. Stres sebagai tanggapan (*respon*)

Stres sebagai tanggapan (*respon*) merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (*stressor*), di mana penekan adalah kejadian eksteren atau situasi yang secara potensial mengganggu.

### 3. Stres sebagai stimulus-respon (*interaksi*)

Stres sebagai pendekatan stimulus-respon merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Beratnya beban kerja, semakin beratnya persaingan serta lingkungan yang tidak mendukung dapat mengakibatkan stres dalam menjalankan pekerjaan. Sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Sebagai seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau seorang manajer pasti memiliki banyaknya beban kerja dalam mempertanggung jawabkan kinerjanya. Apakah kinerjanya baik atau buruk tergantung pada individu yang bersangkutan. Kontribusi terbesar pada stres kerja berputar disekitar perubahan mendasar yang terjadi di organisasi. Akibat semakin ketatnya persaingan, para karyawan diminta untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas lebih baik dan kuantitas lebih besar dalam waktu yang lebih singkat dan sumber daya yang lebih sedikit.

Banyak hal yang menjadi sumber-sumber potensi stres yang dikemukakan Robbins dan Judge (2008), berikut tiga katagori potensi pemicu stres (*stressor*):

## 1. Faktor-faktor lingkungan

Selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam organisasi. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi, ketika ekonomi memburuk seseorang akan merasa cemas akan kelangsungan pekerjaan mereka, faktor lingkungan yang lainnya yaitu ketidakpastian politik dan faktor lingkungan yang terakhir adalah perubahan teknologi karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomatisasi dan berbagai bentuk inovasi teknologis lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

## 2. Faktor-faktor Organisasi

Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres, tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya, berikut dapat dikelompokkan faktor-faktor yang menjadi tuntutan tugas, peran dan antar pribadi.

- a. Tuntutan tugas adalah faktor terkait dengan pekerjaan seseorang, tuntutan itu meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
- b. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi.

Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi.

- c. Tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak ada dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

### 3. Faktor pribadi

Seseorang biasanya bekerja sekitar 40 sampai 50 jam seminggu, tetapi pengalaman dan masalah yang dihadapi orang dalam waktu 120 jam lebih diluar jam kerja setiap minggunya dapat terbawa ke dunia kerja, faktor itu berupa masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian.

Robbins dan Judge (2008) juga mengemukakan bahwa banyak hal yang dapat ditimbulkan dari stres, berikut adalah akibat dari stres itu sendiri yang dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum yaitu sebagai berikut :

#### 1. Gejala fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan memicu serangan jantung,

#### 2. Gejala psikologis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan, ketidakpuasan kerja kenyataannya adalah efek dari psikologis paling sederhana dan paling nyata dari stres, namun stres juga dapat

muncul dalam beberapa kondisi lain misalnya ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

### 3. Gejala perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain itu juga perubahan dalam kebiasaan waktu makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

Adapun cara mengatasi stres menurut Gitosudarmo dan Sudita (2000) yaitu dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi. Cara penanggulangan stres secara individual yaitu sebagai berikut :

- a. Meningkatkan keimanan
- b. Melakukan meditasi dan pernapasan
- c. Melakukan kegiatan olahraga
- d. Melakukan relaksasi
- e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
- f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

Sedangkan cara penanggulangan stres dengan pendekatan organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
- b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
- c. Menyediakan sarana olahraga

- d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
- e. Mengubah struktur dan proses organisasional
- f. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
- g. Melakukan restrukturisasi tugas
- h. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.

### **2.1.5 Peran Manajer Pengelola Keuangan Daerah**

Menurut Rohman (2007) yang menjelaskan bahwa pengelolaan keuangan yang berorientasi pada kinerja menuntut adanya desentralisasi. Desentralisasi pengelolaan keuangan daerah merupakan desentralisasi administratif, yaitu pendelegasian wewenang pelaksanaan sampai pada tingkat hirarki yang paling rendah. Dalam hal ini pengelola keuangan daerah diberi wewenang dalam batas yang telah ditetapkan dalam sistem pengelolaan keuangan daerah, namun mereka memiliki elemen kebijaksanaan dan kekuasaan serta tanggung jawab tertentu dalam hal sifat dan hakekat jasa dan pelayanan yang menjadi tanggungjawabnya.

Manajer merupakan orang yang bertanggungjawab atas organisasi atau unit yang dipimpinnya. Tugas manajer dapat digambarkan dalam kaitannya dengan berbagai “peran” atau serangkaian perilaku yang terorganisir yang diidentifikasi dengan suatu posisi (Herminingsih, 2009). Lubis (2010) menjelaskan bahwa manajer dapat memainkan tiga peran melalui kewenangan dan statusnya di dalam melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan antara lain :

1. Peran interpersonal. Dalam hal ini seorang manajer harus dapat memainkan peran sebagai *forehead, leader*, dan *liaison* (penghubung).
2. Peran informasional. Dalam hal ini seorang manajer harus dapat memainkan perannya sebagai monitor, pemberi informasi dan sebagai *spokesperson*.
3. Peran penagambil keputusan. Peran ini, manajer digambarkan sebagai *entrepreneur, disturbance handle, resources allocator* dan *negotiator*.

Deskripsi peran manajer yang dikemukakan diatas akan membutuhkan sejumlah keahlian manajerial yang penting, mengembangkan hubungan kerja seajar, menjalankan negosiasi, emmotivasi bawahan, menyelesaikan konflik, membangun jaringan informasi dan membayar informasi, membuat keputusan dalam kondisi ambiguitas yang ekstrim dan mengalokasikan sumber daya yang ada. Di samping itu seorang manajer perlu untuk introspeksi mengenai tugas dan perannya sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Peran manajer pengelolaan keuangan daerah adalah suatu peran yang dilakukan oleh pejabat pengelola keuangan daerah untuk mencapai tujuan organisasi (Emilia, 2013). Peran manajer pengelolaan keuangan daerah memungkinkan tercapainya kinerja dan mekanisme penyelenggaraan pemerintahan yang efisien dan efektif. Peran menunjukkan partisipasi seorang dalam mewujudkan tujuan organisasi. Desentralisasi memberikan kesempatan pengelola keuangan daerah untuk mendorong kreatifitas pengelola keuangan daerah. Individu yang terlibat dan diberi



tanggungjawab dalam penyusunan anggaran akan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan, sehingga kinerja organisasi akan semakin tinggi (Rohman, 2007).

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi, stres kerja dan peran aparat pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja aparat satuan kerja perangkat daerah telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, antara lain sebagai berikut :

Setyarto (2008) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di Kotamadya Surakarta. Dia berpendapat bahwa gaya kepemimpinan, profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagi akuntansi tersebut.

Adamy (2010) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada SKPD Kota Lhokseumawe. Dari hasil penelitian yang dilakukan di Kota Lhokseumawe ini menjelaskan bahwa partisipasi anggaran, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja manajerial pada SKPD Kota Lhokseumawe.

Herminingsih (2009) melakukan penelitian tentang pengaruh partisipasi dalam penganggaran dan peran manajerial pengelola keuangan daerah terhadap kinerja pemerintahan daerah Kabupaten Demak. Dari hasil penelitian yang dilakukan di Kabupaten Demak ini menjelaskan bahwa partisipasi dalam penganggaran dan peran

manajerial pengelola keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintahan daerah Kabupaten Demak.

Putri (2010) melakukan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Peran Manajer Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi pada Kabupaten Tegal) yang memberikan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah, peran manajer pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.

Fitrie (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh sistem pengendalian akuntansi dan stres kerja terhadap kinerja manajerial (studi empiris perusahaan keuangan Kota Bengkulu). Dari hasil penelitian yang dilakukan di Kota Bengkulu ini menjelaskan bahwa sistem pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial Kota Bengkulu.

Rozikin (2006) melakukan penelitian tentang pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bank pemerintah di Kota Malang. Dari hasil penelitian yang dilakukan di Kota Malang ini menjelaskan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan pada bank pemerintah di Kota Malang.

Avriansyah (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan *Job Relevan Information* (JRI) terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah. Dari hasil penelitian yang dilakukan di

Kabupaten Musi Rawas ini menjelaskan bahwa partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan *Job Relevan Information* (JRI) berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada SKPD pemerintah Kabupaten Musi Rawas.

**Tabel 2.1**

**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

<b>No.</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Tahun Penelitian</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Setyarto	2008	Pengaruh gaya kepemimpinan, profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di Kotamadya Surakarta.	Gaya kepemimpinan, profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagi akuntansi tersebut.
2.	Adamy	2010	Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada SKPD Kota Lhokseumawe.	Partisipasi anggaran, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja manajerial pada SKPD Kota Lhokseumawe.

3.	Herminingsih	2009	Pengaruh partisipasi dalam penganggaran dan peran manajerial pengelola keuangan daerah terhadap kinerja pemerintahan daerah Kabupaten Demak.	Partisipasi dalam penganggaran dan peran manajerial pengelola keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintahan daerah Kabupaten Demak.
4.	Putri	2010	Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Peran Manajer Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi pada Kabupaten Tegal)	Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah, peran manajer pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.
5.	Fitrie	2011	Pengaruh sistem pengendalian akuntansi dan stres kerja terhadap kinerja manajerial (studi empiris perusahaan keuangan Kota Bengkulu).	Sistem pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
6.	Rozikin	2006	Pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap	Variabel stres kerja berpengaruh signifikan negatif

			kinerja karyawan pada bank pemerintah di Kota Malang	terhadap kinerja karyawan pada bank pemerintah di Kota Malang
7.	Avriansyah	2013	Pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan <i>Job Relevan Information</i> (JRI) terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.	Partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan <i>Job Relevan Information</i> (JRI) berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada SKPD pemerintah Kabupaten Musi Rawas.

*Sumber Data Primer, diolah 2014*

## 2.3 Perumusan Hipotesis

### 2.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah

Komitmen organisasi dipercaya kuat dan mendukung nilai serta sasaran yang diharapkan oleh organisasi (Pangastuti, 2008). Di samping itu, komitmen organisasi dapat menjadi alat bantu psikologi dalam menjalankan organisasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Manajer yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih berusaha untuk melakukan yang terbaik bagi kepentingan organisasinya sehingga selalu berusaha agar kinerjanya baik, sedangkan manajer yang memiliki komitmen organisasi yang rendah lebih mementingkan dirinya atau kelompoknya tanpa mempedulikan kinerja yang ia lakukan untuk organisasinya.

Penelitian yang berkaitan dengan komitmen organisasi telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Avriansyah (2013) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dan penelitian yang dilakukan oleh Adamy (2010) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan uraian dan penjelasan-penjelasan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

*H1 = Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.*

### **2.3.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah**

Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Kondisi lingkungan yang khas sebagai sumber yang potensial terjadinya stres, kondisi semacam itu disebut tekanan. Stres sangat mungkin dialami atau tidak oleh seseorang tergantung pada karakteristik orang yang bersangkutan. Beratnya beban kerja, semakin beratnya persaingan serta lingkungan yang tidak mendukung dapat mengakibatkan stres dalam menjalankan pekerjaan. Sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Sebagai seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau

seorang manajer pasti memiliki banyaknya beban kerja dalam mempertanggung jawabkan kinerjanya. Dalam penelitian Rozikin (2006) dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Fitrie (2011) dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan uraian dan penjelasan-penjelasan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

*H2 = Stres Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.*

### **2.3.3 Pengaruh Peran Manager Pengelola Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah**

Dalam rangka menunjukkan kinerja manajer yang baik pada masing-masing SKPD, pemerintah meminta masing-masing SKPD untuk dapat melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Adapun prinsip-prinsip dalam *good governance* yaitu transparansi, akuntabilitas, keadilan dan responsibilitas. Untuk dapat menerapkan prinsip-prinsip dalam *good governance* tersebut tidak terlepas dari dukungan dan optimalisasi peran manajer dalam menjalankan tugas dan fungsinya, termasuk didalamnya peran pengelolaan keuangan daerah. Manajemen pengelolaan keuangan daerah mengorganisasikan dan mengelola sumber-sumber daya dan kekayaan yang ada di daerah untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut yang disebut dengan istilah kinerja. Oleh karena itu, untuk dapat

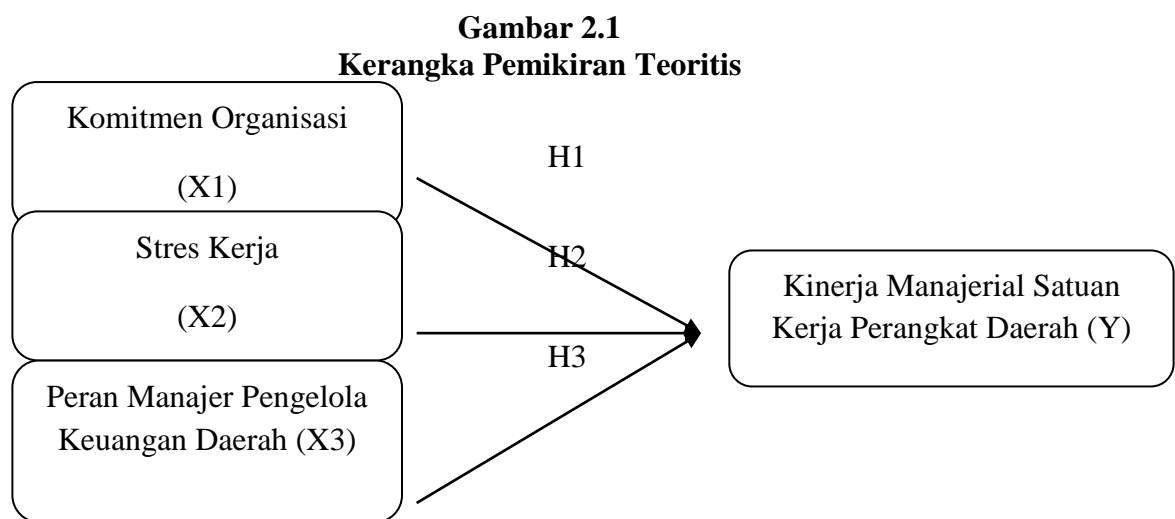
mewujudkan kinerja dari masing-masing SKPD dibutuhkan peran manajer pemerintah dari para pengelolaan keuangan daerah. ( Putri, 2010 ).

Herminigsih (2009) dan Putri (2010) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa peran manajerial pengelola keuangan daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintahan dan kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah. Berdasarkan uraian dan penjelasan-penjelasan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

*H3 = Peran manajer pengelola keuangan daerah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah*

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari uraian latar belakang, tinjauan pustaka dan teori yang telah dijelaskan, maka kerangka konseptual pemikiran teoritis penelitian dapat dijelaskan dalam bagan di bawah ini :



Sumber : Dikembangkan sendiri untuk penelitian di tahun 2014



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey, yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dengan menggunakan kuesioner. Jenis penelitian ini disebut kausatif yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat yang menggambarkan fakta-fakta yang terjadi secara jelas dan melihat pengaruh dari masing-masing variabel penyebab (X) dan variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2012).

#### **3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai (Indriantoro dan Supomo, 2002). Variabel yang menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi variabel independen dan variabel dependen. Variabel independennya terdiri dari Komitmen organisasi (X1), Stres kerja (X2) dan Peran manajer pengelola keuangan daerah (X3). Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (Y).

##### **3.2.1 Kinerja Manajerial (Y)**

Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja dalam melaksanakan kegiatan manajerial antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi perwakilan, dan kinerja secara keseluruhan. Variabel Kinerja Manajerial dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen penelitian yang dikembangkan oleh Badriyah (2012) dan Oktavia (2013) dengan memodifikasi kalimat pernyataan didalam kuesioner.

Variabel kinerja manajerial diukur dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai 5. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya kinerja manajerial dan skor tertinggi (5) menunjukkan tingginya kinerja manajerial

### **3.2.2 Komitmen Organisasi (X1)**

Komitmen organisasi adalah suatu tingkat keyakinan sejauhmana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu yang tujuannya untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2006). Dengan adanya komitmen organisasi yang kuat maka akan meningkatkan kinerja seorang manajer dalam pencapaian tujuan organisasi yang dijalannya. Variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen penelitian yang dikembangkan oleh Pangastuti (2008) dengan memodifikasi kalimat pernyataan didalam kuesioner.

Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai 5. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya

komitmen organisasi dan skor tertinggi (5) menunjukkan tingginya komitmen organisasi.

### **3.2.3 Stres Kerja (X2)**

Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan atau manajer dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi lingkungan pekerjaan.

Beratnya beban kerja, semakin beratnya persaingan serta lingkungan yang tidak mendukung dapat mengakibatkan stres dalam menjalankan pekerjaan. Sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Sebagai seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau seorang manajer pasti memiliki banyaknya beban kerja dalam mempertanggung jawabkan kinerjanya.

Variabel stres kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen penelitian yang dikembangkan oleh Prestiyana (2008) dengan memodifikasi kalimat pernyataan didalam kuesioner. Variabel stres kerja diukur dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai 5. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya variabel stres kerja dan skor tertinggi (5) menunjukkan tingginya variabel stres kerja.

### **3.2.4 Peran Manajer Pengelola Keuangan Daerah**

Peran manajer pengelola keuangan daerah dalam penelitian ini adalah aktivitas manajemen yang berkesinambungan dengan strategi perencanaan dan pengendalian dalam keuangan (Halim dan Damayanti, 2007). Aktivitas dalam hal ini, antara lain perencanaan tujuan dasar dan sasaran, perencanaan operasional, penganggaran, pengendalian dan pengukuran dan pelaporan serta analisis.

Variabel peran manajer pengelola keuangan daerah dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen penelitian yang dikembangkan oleh Putri (2010) dengan memodifikasi kalimat pernyataan didalam kuesioner. Variabel peran manajer pengelola keuangan daerah diukur dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai 5. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya Peran manajer pengelola keuangan daerah dan skor tertinggi (5) menunjukkan tingginya Peran manajer pengelola keuangan daerah.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2006). Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pejabat Eselon III dan IV yang ada di SKPD Kota Bengkulu. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Sedangkan sampel dalam penelitian ini yaitu Kepala

Bagian Keuangan dan/atau Kepala Subbagian Keuangan di lingkungan SKPD Kota Bengkulu.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dilakukan langsung di lapangan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Sugiyono (2012) mengatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara mendatangi secara langsung responden ke kantor SKPD di Kota Bengkulu dan memberikan kuesioner yang berisi daftar pernyataan terstruktur yang ditujukan kepada responden. Responden lalu memilih salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan opininya. Untuk memberikan kuesioner kepada seluruh responden di setiap SKPD peneliti memperkirakan waktunya sekitar dua minggu. Kuesioner yang telah diberikan kepada responden akan diambil secara langsung oleh peneliti.

### **3.5 Metode Analisis Data**

#### **3.5.1 Uji Kualitas Data**

##### **3.5.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini

menggunakan *coefficient correlation pearson* yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Data dikatakan valid apabila korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor setiap konstruksinya signifikan pada 0,05 atau 0,01 maka pernyataan tersebut dikatakan valid Ghozali(2011).

#### **3.5.1.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,70 (Ghozali, 2011).

#### **3.5.2 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat kelayakan model serta untuk melihat apakah terdapat pelanggaran asumsi klasik dalam model, karena model regresi yang baik adalah model yang lolos dari pengujian asumsi klasik.

##### **3.5.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah dimana model yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas akan

terpenuhi apabila sampel yang digunakan lebih dari 30, untuk mengetahui normalitas distribusi data dapat dilakukan dengan menggunakan analisis statistik, yaitu menggunakan *One Sample Kolmogrov-Smirnovtest* dengan taraf signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $\text{Sig} \geq 0,05$  maka dikatakan berdistribusi normal.
- b. Jika nilai  $\text{Sig} < 0,05$  maka dikatakan berdistribusi tidak normal.

#### **3.5.2.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas merupakan pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel independen dari model yang diteliti. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $\text{VIF} = 1/\text{tolerance}$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya *multikolonieritas* adalah nilai *tolerance*  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai  $\text{VIF} \geq 10$  (Ghozali, 2011).

### 3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari rasidual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Model regresi yang baik adalah *Homoskedastisitas* bukan *Heteroskedastisitas*.

*Heteroskedastisitas* dapat diketahui dengan menggunakan uji *Glesjer*. Jika probabilitas signifikan masing-masing variabel independen  $> 0.05$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi *Heteroskedastisitas* dalam model regresi, Ghozali (2011).

### 3.5.3 Analisis Regresi Berganda

Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk megestimasikan dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2011).

Untuk melihat bagaimana pengaruh dari variabel bebas (independent) terhadap variabel tidak bebas (dependent) dalam penelitian ini, model analisis yang digunakan adalah Model Regresi Linear Berganda, yang dirumuskan:

$$KM = \alpha + \beta_1 KO + \beta_2 SK + \beta_3 PM + e$$

Keterangan:

KM = Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi

KO = Komitmen Organisasi



ST = Stres Kerja

PM = Peran Manajer Pengelola Keuangan Daerah

e = Error

### **3.5.4 Pengujian Hipotesis**

#### **3.5.4.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi /  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar prestasi varian dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh varian variabel independen. Nilai  $R^2$  terletak antara 0 (Nol) dan 1 (Satu), jika  $R^2$  semakin mendekati 1, maka semakin besar varian dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh varian variabel independen, ini berarti semakin tepat garis regresi tersebut untuk mewakili hasil observasi yang sebenarnya. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square*, Ghazali (2011).

#### **3.5.4.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. kriteria pengujian berdasarkan probabilitas. Jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $\alpha$ ), maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. jika lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### **3.5.4.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. kriteria pengujian dilakukan berdasarkan probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ), maka variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.